

Le temps des examens médicaux obligatoires est-il du temps de travail dans le gardiennage ?

Réponse courte

Oui, le temps consacré aux examens médicaux prévus par le Code du travail est considéré comme du **temps de travail** dans le secteur du gardiennage, conformément à l'article 36-3 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027. Cela inclut les visites de médecine du travail, les examens périodiques, les visites de reprise après maladie et tout examen imposé par la législation.

La seule exception concerne les **examens préalables à l'embauche**, qui ne sont pas assimilés à du temps de travail puisque le contrat n'a pas encore pris effet. Pour tous les autres examens obligatoires, l'agent est rémunéré normalement et les heures correspondantes sont comptabilisées dans sa période de référence de 12 mois au regard des règles de durée du travail. L'employeur ne peut ni déduire ces heures du congé annuel ni imposer une récupération, les heures étant comptabilisées de la même manière que les heures d'absence pour maladie.

Définition

Les **examens médicaux obligatoires** englobent l'ensemble des visites et contrôles de santé imposés par le Code du travail luxembourgeois dans le cadre de la surveillance médicale des salariés.

Dans le secteur du gardiennage, où les agents sont exposés à des contraintes spécifiques (travail de nuit, postes isolés, port d'équipements), ces examens revêtent une importance particulière. La CCT sectorielle confirme leur qualification en temps de travail effectif, à l'exclusion des seuls examens préalables à l'embauche.

Conditions d'exercice

La qualification en temps de travail des examens médicaux est encadrée par la CCT sectorielle.

Condition	Détail
Principe	Temps des examens médicaux = temps de travail
Source conventionnelle	Article 36-3 CCT Gardiennage 2026-2027
Examens couverts	Médecine du travail, examens périodiques, visite de reprise
Exception	Examens préalables à l'embauche (non assimilés)
Rémunération	Salaire normal maintenu pendant la durée de l'examen
Comptabilisation	Heures intégrées dans la période de référence de 12 mois

Modalités pratiques

L'organisation des examens médicaux obligatoires suit un processus défini.

Étape	Détail
Programmer l'examen	L'employeur organise le rendez-vous avec le service de santé au travail
Informier l'agent	Communiquer la date, l'heure et le lieu de l'examen
Adapter le plan de travail	Intégrer l'absence pour examen dans la planification mensuelle
Rémunérer normalement	Maintenir le salaire habituel pour la durée de l'examen et du déplacement
Comptabiliser les heures	Inscrire les heures d'examen comme heures de travail dans le décompte de la période de référence

Pratiques et recommandations

Planifier les examens médicaux obligatoires en coordination avec le plan de travail mensuel pour minimiser l'impact sur l'organisation des postes, tout en respectant les délais imposés par la médecine du travail.

Distinguer clairement les examens préalables à l'embauche, non rémunérés, des examens en cours de contrat, intégralement assimilés à du temps de travail et rémunérés.

Comptabiliser les heures d'examen médical dans le décompte de la période de référence de 12 mois, car elles contribuent au calcul des 2 076 heures annuelles et peuvent influencer le bilan en fin de période.

Conserver les convocations et attestations de présence aux examens médicaux pour justifier les heures comptabilisées en cas de contrôle ou de litige sur le décompte horaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 36-3 CCT Gardiennage 2026-2027	Examens médicaux considérés comme temps de travail (sauf embauche)
Art. 19-3 CCT Gardiennage 2026-2027	Période de référence individuelle de 12 mois (2 076 heures)
Art. <u>L.326-1</u> du Code du travail	Obligations de surveillance médicale des salariés

L'assimilation des examens médicaux à du temps de travail est un droit conventionnel qui ne peut être écarté par un accord individuel. L'employeur qui imposerait la récupération de ces heures ou leur déduction du congé annuel commettrait une infraction à la CCT sectorielle.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.